Texto vigente

ATO Nº 530/CDEP.SEGPES.GDGSET.GP, DE 20 DE SETEMBRO DE 2024

Regulamenta o Programa de Gestão de Desempenho por Competências e Resultados no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais, ad referendum do Órgão Especial;

considerando o estabelecido na Resolução CNJ nº 240, de 9 de setembro de 2016, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário;

considerando os princípios, as diretrizes e as linhas de ação definidos pela Política de Governança de Pessoas do Tribunal Superior do Trabalho, estabelecida pelo ATO N. 389/TST.GP, de 16 de outubro de 2020;

considerando o constante do Processo Administrativo nº 6017097/2024-00,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DOS OBJETIVOS

Art. 1º O Programa de Gestão de Desempenho por Competências e Resultados do Tribunal Superior do Trabalho tem como objetivo:

I - aperfeiçoar e estabelecer bases para integração dos subsistemas de gestão de pessoas, como lotação, seleção, desempenho, carreira e sucessão, treinamento e desenvolvimento;

II - oferecer visão ampliada e completa, tanto para gestores quanto para os próprios servidores, acerca do nível de contribuição de cada um para a instituição, bem como embasar as ações de desenvolvimento e de valorização do servidor correspondentes às suas entregas;

III - mapear, avaliar e desenvolver as competências, bem como definir, avaliar e desenvolver entregas necessárias à consecução dos objetivos organizacionais, possibilitando o desenvolvimento do servidor e o melhor aproveitamento do potencial e dos talentos individuais;

IV - gerenciar o desempenho, independente da modalidade de trabalho, com base em critérios mensuráveis e passíveis de observação direta e identificar as lacunas entre o requerido e o alcançado em competências e entregas

JusLaboris
Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho

Fonte: Boletim Interno [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 39, p. 3-11, 4 out. 2024.

Texto vigente

(gaps), que serão norteadores para o aprimoramento profissional e organizacional;

V - garantir o estabelecimento e o acompanhamento de metas a serem alcançadas no teletrabalho, por meio da definição de entregas vinculadas a cada servidor;

VI - maximizar investimentos em capacitação e desenvolvimento de pessoas, de forma a priorizar a participação de servidores em ações de capacitação que contribuirão para melhoria do desempenho individual e organizacional;

VII - impulsionar a gestão do desempenho como um processo cíclico que visa ao desenvolvimento das competências e resultados de forma contínua e integrada, permitindo uma visão mais ampla e fidedigna sobre o desempenho individual e da equipe e estimulando a cultura do feedback;

VIII - direcionar as iniciativas de desenvolvimento para cada servidor, garantindo que todos estejam sempre atualizados sobre o que é esperado acerca de seu desempenho e promover transparência no processo avaliativo;

IX - prover informações que serão utilizadas como subsídio para a progressão e promoção na carreira do servidor;

X - prover informações que serão utilizadas como subsídio para a avaliação dos servidores em estágio probatório.

CAPÍTULO II
DO PROGRAMA DE GESTÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS E RESULTADOS

Art. 2º O programa de gestão de desempenho por competências e resultados fundamenta-se no gerenciamento contínuo e cíclico do desempenho do servidor e será composto de duas dimensões:

I – competências: compõem a dimensão qualitativa do desempenho do servidor e correspondem ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, podendo ser observados por meio de indicadores de comportamento, que possibilitam a geração de resultados e contribuem para o alcance dos objetivos estratégicos do Tribunal;

II – resultados: compõem a dimensão quantitativa do desempenho do servidor e correspondem a entregas efetivas relativas ao alcance de metas individuais ou de atividades desenvolvidas pelo servidor, preferencialmente vinculadas ao plano de gestão da Unidade e/ou aos objetivos estratégicos do Tribunal.

§ 1º Cada uma das dimensões poderá ser avaliada por diversas fontes, de acordo com o perfil do posto de trabalho, como por exemplo:

I – autoavaliação;

II – avaliação da chefia imediata;

III – avaliação da equipe vinculada.

§ 2º As fontes indicadas nos incisos I e II do parágrafo anterior são obrigatórias desde o primeiro ciclo avaliativo, devendo ser avaliada a inclusão da fonte a que se refere o inciso III ou ainda de outras fontes em ciclos posteriores.

JusLaboris
Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho

Texto vigente

§ 3º Os pesos das fontes avaliativas serão definidos pela unidade de desenvolvimento de pessoas e deverão variar de acordo com o perfil do posto de trabalho, observados os seguintes critérios:

I – percentual menor para a autoavaliação e para a que envolve participação de equipe vinculada ou outras fontes, se houver;

II – percentual maior para a avaliação da chefia imediata.

§ 4º Os percentuais efetivamente aplicados ao ciclo avaliativo serão divulgados antecipadamente.

§ 5º A fonte definida no inciso II do § 1º deste artigo refere-se ao titular do cargo em comissão a quem o servidor estiver imediatamente subordinado ou, em seu impedimento, ao substituto legal ou eventual.

§ 6º No caso descrito no parágrafo anterior, nas unidades em que o servidor a ser avaliado não esteja hierarquicamente subordinado a titular de cargo em comissão, a avaliação competirá ao magistrado a que estiver vinculado e, no caso dos Secretários dos Órgãos Judicantes, ao Presidente do respectivo Órgão Judicante a que se encontrem vinculados.

Art. 3º Participam do Programa de Gestão de Desempenho por Competências e Resultados todos os servidores em exercício no Tribunal e todos os ocupantes de cargos e funções gerenciais pertencentes ou não ao quadro efetivo de servidores do TST.

Seção I
Das Competências

Art. 4º As competências estão agrupadas nas seguintes categorias:

I - Competências Organizacionais: correspondem ao conjunto de atitudes e comportamentos necessários ao alcance dos objetivos da instituição vinculadas ao cumprimento da missão institucional e necessárias para todos os servidores do Tribunal;

II - Competências Gerenciais: correspondem ao conjunto de atitudes e comportamentos necessários ao alcance dos objetivos da instituição inerentes aos postos de trabalho gerenciais do Tribunal, que permitem dinamizar as relações organizacionais, de forma a potencializar o desempenho das equipes;

III - Competências Específicas: correspondem ao conjunto de habilidades, atitudes e comportamentos necessários ao alcance dos objetivos da instituição requeridos para o desempenho das atividades de um determinado posto de trabalho, que deve estar alinhado às linhas de desenvolvimento específicas ou ao domínio essencial estabelecido no Programa de Educação Corporativa de Servidores do TST - Educare.

§ 1º As competências poderão ser subdivididas e/ou agrupadas em

JusLaboris
Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho

Texto vigente

conjuntos, conforme o perfil, que poderá ser gerencial ou funcional.

Parágrafo único. Cada categoria de competência poderá possuir um nível de proficiência requerido, definido de acordo com as características das atribuições dos postos de trabalho, perfis e/ou nível dos cargos ou funções ocupados.

Art. 5º A avaliação por competências será pautada nas competências mapeadas dos postos de trabalho e tem por objetivos identificar o nível de domínio dessas competências pelo ocupante do posto, bem como acompanhar a evolução do servidor no que diz respeito a cada uma delas.

§ 1º A diferença entre o nível de proficiência requerido para cada competência de um posto de trabalho e o nível encontrado no resultado da avaliação indica a lacuna (gap) de competência.

§ 2º O resultado da avaliação por competências servirá como insumo para a elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual, o qual consiste no planejamento das ações de desenvolvimento voltadas para suprir as lacunas (gaps) de competência identificadas no processo de avaliação do servidor ou para aperfeiçoar as competências necessárias.

Seção II
Dos Resultados

Art. 6º A gestão de resultados tem como finalidade direcionar as atividades dos servidores para o alcance dos objetivos institucionais, alinhando as expectativas e avaliando o resultado de forma mais objetiva e transparente.

Art. 7º A avaliação dos resultados, que se traduz no alcance das metas ou atividades, terá como objetivo principal a identificação do cumprimento das metas acordadas entre gestor e servidor e/ou atividades desenvolvidas, possibilitando seu acompanhamento no período, por meio de escala específica.

Parágrafo único. A definição de resultados deverá refletir o desempenho esperado de cada indivíduo, bem assim considerar as atividades relacionadas ao posto de trabalho ocupado pelo servidor e o plano de gestão da Unidade.

Art. 8º A avaliação de resultados indica o nível em que o avaliado se encontra em relação às entregas esperadas, sendo que a diferença entre o nível requerido e o nível apresentado no escore final da avaliação indicará a lacuna (gap) de resultado.

Art. 9º A avaliação de resultados também subsidiará a elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual.

JusLaboris
Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho

Texto vigente

Seção III
Do Plano de Desenvolvimento Individual

Art. 10. O Plano de Desenvolvimento Individual – PDI consiste no planejamento das ações de desenvolvimento voltadas, primordialmente, para alavancar as competências necessárias para que o servidor exerça suas atribuições com excelência, suprir as lacunas (gaps) de competência e resultados identificadas no processo de avaliação, ou para manter e aperfeiçoar as competências necessárias e os níveis dos resultados alcançados.

§ 1º O PDI indicará as ações de desenvolvimento prioritárias para o período a que se refere.

§ 2º A elaboração, a execução e a atualização do PDI têm como premissa a responsabilidade compartilhada entre servidor, gestor e Administração do Tribunal.

Art. 11. Considerando a multiplicidade de estilos de aprendizagem, o PDI poderá contemplar alternativas variadas de desenvolvimento, tais como ações de educação ou outras formas de aquisição de conhecimento.

Parágrafo único. As ações de desenvolvimento indicadas no PDI serão utilizadas como insumo para a proposição de eventos de capacitação a serem oferecidos pelo Tribunal, considerando o interesse institucional e a disponibilidade orçamentária.

Seção IV
Do Ciclo Avaliativo

Art. 12. O ciclo avaliativo poderá ser realizado em três etapas - planejamento, acompanhamento e consolidação -, em períodos anuais e em datas a serem estabelecidas pela unidade de desenvolvimento de pessoas.

Art. 13. O planejamento é composto por três fases:

I - estabelecimento de metas e/ou atividades esperadas para cada servidor;

II - escolha de competências específicas a serem desenvolvidas;

III - elaboração do Plano de Desenvolvimento Individual.

§ 1º A etapa de planejamento deve contar com a participação tanto do gestor quanto do servidor na execução de cada uma das três fases descritas nos incisos deste artigo.

§ 2º Caberá aos responsáveis pelas Unidades delegar as avaliações

JusLaboris
Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho

Texto vigente

dos servidores aos demais gestores da unidade, se necessário.

§ 3º Os gestores de que trata o parágrafo anterior correspondem aos Assessores, Chefes de Núcleo, Supervisores e outros servidores previamente indicados.

Art. 14. A etapa do acompanhamento abrange o período avaliativo como um todo, podendo contemplar as seguintes atividades:

I – registro de menções e observações durante o período avaliativo;

II – ajustes no planejamento em relação às competências, metas, atividades e/ou Planos de Desenvolvimento definidos;

III – registro de feedback acerca do desempenho.

§ 1º O gestor deverá registrar ao menos um de feedback durante o período avaliativo.

§ 2º O registro de que trata o parágrafo anterior deve ser precedido por diálogo entre gestor e servidor, podendo ter enfoque de desenvolvimento ou de reconhecimento acerca do desempenho do servidor.

Art. 15. A consolidação é a etapa final do ciclo avaliativo e é composta pelas seguintes fases:

I – registro final da avaliação de competências;

II – registro final da avaliação de resultados.

§ 1º Os servidores e gestores terão acesso aos escores avaliativos.

§ 2º Quando da implantação da fonte a que se refere o inciso III do § 1º do art. 2º deste Ato, os gestores terão acesso somente à média do resultado das avaliações feitas pela equipe a ele vinculada.

§ 3º O registro final da avaliação de resultados é de responsabilidade apenas do gestor, que poderá, no entanto, efetuar a análise das metas alcançadas em conjunto com o servidor.

Seção V
Dos Requisitos do Ciclo Avaliativo

Art. 16. O servidor será avaliado em relação ao posto de trabalho que está ocupando, desde que tenha, pelo menos, 90 dias de efetiva atuação nesse posto.

§ 1º Nos casos de licenças, de afastamentos e de faltas do servidor que impossibilitem a avaliação, o gestor da unidade de lotação poderá apresentar justificativa acerca da inviabilidade de efetuá-la.

JusLaboris
Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho

Texto vigente

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, caso o servidor esteja em estágio probatório, ou seja passível de progressão ou promoção, a avaliação poderá ser encaminhada ao gestor do posto de trabalho anteriormente ocupado ou submetida à Comissão de Avaliação.

Art. 17. Em caso de impedimentos do gestor, as avaliações poderão ser preenchidas por seu substituto legal ou por servidor previamente indicado.

CAPÍTULO III
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 18. A gestão do desempenho dos servidores em estágio probatório para a aquisição da estabilidade far-se-á em conformidade com o estabelecido neste Ato.

§ 1º Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo serão objeto de avaliação, observados os fatores de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

§ 2º Além dos fatores descritos no parágrafo anterior, o servidor em estágio probatório também será avaliado em competências e resultados, conforme o posto de trabalho ocupado.

§ 3º O estágio probatório terá duração de 36 (trinta e seis) meses.

Art. 19. Os servidores serão avaliados em 3 (três) etapas: no 10º (décimo) mês, no 20º (vigésimo) mês e no 30º (trigésimo) mês, a contar do início do seu exercício no cargo.

§ 1º O servidor permanecerá em avaliação até o 36º (trigésimo sexto) mês, prazo final do estágio probatório, observados os fatores enumerados no § 1º do art. 18.

§ 2º A avaliação dos fatores do estágio probatório será realizada pelas fontes descritas nos incisos I e II do § 1º do artigo 2° deste Ato.

Art. 20. Concluídas as etapas de avaliação do estágio probatório, a unidade de desenvolvimento de pessoas, procederá à apuração do resultado final, encaminhando-o à Comissão de que trata o capítulo IV deste Ato.

§ 1º Será atribuído peso 1 (um) para a 1ª (primeira) avaliação, peso 2 (dois) para a 2ª (segunda) e peso 3 (três) para a 3ª (terceira) avaliação.

§ 2º O resultado final a que se refere o caput deste artigo será obtido

JusLaboris
Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho

Texto vigente

mediante cálculo da média ponderada dos totais de cada avaliação dos fatores definidos no § 1º do artigo 18.

§ 3º A Comissão de Avaliação de Desempenho realizará, no 31º (trigésimo primeiro) mês, avaliação especial de desempenho, considerando a pontuação obtida nas avaliações anteriores, podendo convocar os avaliadores para esclarecimentos.

§ 4º Considerar-se-á aprovado o servidor que obtiver média equivalente a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima no resultado final estabelecido no § 2º deste artigo.

§ 5º No momento da avaliação de que trata o § 3º, o servidor que não alcançar a pontuação mínima prevista no § 4º será exonerado ou reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, se estável, na forma dos arts. 29, inciso I, e 34, parágrafo único, inciso I, da Lei nº 8.112/1990.

§ 6º O resultado final da avaliação de desempenho de servidor em estágio probatório será homologado pelo Secretário de Gestão de Pessoas, nos termos do Regulamento Geral da Secretaria do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 21. O estágio probatório ficará suspenso durante os seguintes afastamentos e licenças, previstos na Lei nº 8.112/1990:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família que exceder 30 (trinta) dias no prazo de 12 meses (83 c/c art. 103, inciso II);

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge, sem remuneração (art. 84, §1º);

III - licença para atividade política (art. 86);

IV - afastamento para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere (art. 96); ou

V - participação em curso de formação, decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública Federal. (art. 20, §5º).

§ 1º Nas hipóteses constantes dos incisos do caput, a contagem do tempo será reiniciada a partir da data em que o servidor retornar à atividade.

§ 2º Para efeito da licença de que trata o art. 83 da Lei nº 8.112/1990, será observado o interstício definido pelo art. 24 da Lei nº 12.269/2010.

CAPÍTULO IV
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 22. Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho, incumbida do cumprimento dos procedimentos e critérios de avaliação previstos neste Ato.

JusLaboris
Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho

Texto vigente

§ 1º A Comissão de que trata o caput será integrada por representantes da Diretoria-Geral da Secretaria do Tribunal, da Secretaria-Geral Judiciária, pelo titular da Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas, a quem incumbe a coordenação, e por um servidor dessa Coordenadoria, que tenha acompanhado o desenvolvimento do processo avaliativo.

§ 2º A Comissão será designada pela Presidência do Tribunal.

Art. 23. Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I – proceder à avaliação especial do servidor em estágio probatório, obrigatória para aquisição de estabilidade, considerando as pontuações obtidas nas avaliações anteriores;

II – emitir parecer conclusivo acerca da avaliação de que trata o inciso I deste artigo, encaminhando-o à autoridade competente, com proposta de homologação;

III – apreciar e decidir os recursos interpostos contra o resultado final das avaliações por competências e resultados e das avaliações do estágio probatório;

IV – deliberar acerca da convocação dos avaliadores e/ou servidores avaliados para esclarecimentos com relação às avaliações realizadas e aos recursos interpostos; e

V – avaliar a necessidade de requisitar informações e/ou documentos, além de manifestação técnica, com o propósito de instruir os procedimentos administrativos originados pela interposição de recurso em face da avaliação.

CAPÍTULO V
DA PROMOÇÃO E PROGRESSÃO

Art. 24. A promoção é a movimentação do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe seguinte, observado o interstício de um ano em relação à progressão funcional imediatamente anterior, dependendo, cumulativamente, do resultado da avaliação nas competências organizacionais e da participação em cursos de aperfeiçoamento oferecidos, preferencialmente, pelo Tribunal, na forma prevista em regulamento próprio.

Parágrafo único. Consideram-se servidores passíveis de promoção funcional os posicionados na Classe ‘A’, Padrão 5, ou na Classe ‘B’, Padrão 10, das carreiras.

Art. 25. A progressão funcional é a movimentação do servidor de um padrão para o seguinte dentro de uma mesma classe, observado o interstício de um ano, de acordo com o resultado de avaliação nas competências organizacionais.

Parágrafo único. Consideram-se passíveis de progressão funcional os servidores posicionados nos padrões não citados no parágrafo único do artigo anterior, até que atinjam o último padrão da Classe ‘C’.

JusLaboris
Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho

Fonte: Boletim Interno [do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 39, p. 3-11, 4 out. 2024.

Texto vigente

Art. 26. A progressão funcional do servidor em estágio probatório será realizada com base no resultado da avaliação dos fatores do estágio probatório estabelecidos no § 1º do artigo 18 deste Ato, observado o interstício de um ano do padrão em que estiver posicionado.

Parágrafo único. Os servidores que obtiverem pontuação igual ou superior a 70% da pontuação máxima na avaliação de estágio probatório realizada no decurso dos 12 meses imediatamente anteriores passarão para o padrão imediatamente superior.

Art. 27. A progressão funcional e/ou promoção do servidor que já tiver concluído o período de estágio probatório será realizada com base no resultado da avaliação das competências organizacionais, observado o interstício de um ano no padrão em que estiver posicionado.

§ 1º. Os servidores passíveis de progressão que obtiverem pontuação igual ou superior a 70% da pontuação máxima na avaliação das competências organizacionais realizada no decurso dos 12 meses imediatamente anteriores à progressão passarão para o padrão imediatamente superior.

§ 2º Os servidores passíveis de promoção que obtiverem pontuação igual ou superior a 70% da pontuação máxima na avaliação das competências organizacionais realizada no decurso dos 12 meses imediatamente anteriores à promoção e que, de acordo com regulamentação específica, participarem de eventos de capacitação serão promovidos ao primeiro padrão da Classe seguinte.

§ 3º No caso de não cumprimento de qualquer um dos requisitos, o servidor não será promovido ou progredido no respectivo exercício.

§ 4º Nos casos referidos no parágrafo anterior, a análise de cumprimento dos requisitos será realizada ao final de cada novo interstício aquisitivo.

Art. 28. As progressões e promoções serão efetivadas mediante Ato do Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal, com efeitos a contar do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado o interstício de um ano no padrão em que estiver posicionado.

Art. 29. Os servidores do quadro de pessoal do TST passíveis de progressão funcional ou promoção que estejam à disposição de outros órgãos serão avaliados de acordo com as disposições deste Ato, sendo encaminhados aos respectivos órgãos seus formulários de avaliação de competências organizacionais ou estágio probatório, conforme o caso.

Art. 30. O interstício para a progressão funcional e para a promoção será computado em períodos corridos de 365 dias da data em que completou o último interstício aquisitivo, ficando suspenso durante as licenças e os

JusLaboris
Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho

Texto vigente

afastamentos previstos nos arts. 83, 84, § 1º, 85, 86, 91, 92, 94, 95 e 96 da Lei nº 8.112/1990, bem assim na hipótese de participação em curso de formação e faltas injustificadas ao serviço, sendo retomado a partir do término do impedimento.

§ 1º A suspensão da contagem de tempo para progressão e promoção funcional por ocasião do afastamento previsto no art. 83 da Lei nº 8.112/1990 somente ocorrerá após o 30º (trigésimo) dia de afastamento para esta finalidade, em cada período de 12 (doze) meses.

§ 2º Para efeito da licença de que trata o art. 83 da Lei nº 8.112/1990 será observado o interstício definido pelo art. 24 da Lei nº 12.269/2010.

§ 3º Ao final da licença ou do afastamento, a contagem do tempo para completar o interstício aquisitivo será reiniciada na data em que o servidor retornar à atividade.

CAPÍTULO VI
DOS RECURSOS

Art. 31. É facultado ao servidor avaliado que discordar da sua avaliação encaminhar recurso à Comissão de que trata o Capítulo IV.

§ 1º Os recursos deverão ser encaminhados no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência do resultado.

§ 2º O recurso deverá conter a identificação do avaliado, a especificação dos fatores de avaliação objeto de inconformismo, acrescida dos fundamentos de fato e de direito capazes de legitimar a mudança do resultado final e o pedido de nova decisão.

§ 3º Serão indeferidos os recursos em desacordo com o disposto nos parágrafos anteriores deste artigo.

Art. 32. A Comissão de Avaliação de Desempenho julgará o recurso no prazo de 30 (trinta) dias a contar da sua interposição.

§ 1º O prazo para julgamento poderá ser prorrogado por igual período, desde que devidamente justificado pela Comissão.

§ 2º Caso o avaliador seja instado a se manifestar formalmente a respeito do recurso interposto pelo servidor avaliado, ser-lhe-á concedido o prazo de 10 (dez) dias corridos, prorrogáveis por igual período, contados do recebimento da solicitação, para manifestação.

Art. 33. Da decisão da Comissão de Avaliação de Desempenho caberá, no prazo de 15 (quinze) dias, a contar da notificação aos envolvidos, recurso ao

JusLaboris
Biblioteca Digital do Tribunal Superior do Trabalho

Texto vigente

Diretor-Geral da Secretaria do Tribunal, o qual, no mesmo prazo, proferirá decisão final.

CAPÍTULO VII
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 34. A Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação deverá, no prazo de 90 (noventa) dias, adotar as providências no sentido de disponibilizar à Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoas o sistema informatizado para viabilizar o Programa de Gestão de Desempenho por Competências e Resultados devidamente operacionalizado e adaptado diante das demandas que cada ciclo avaliativo poderá apresentar, a fim de garantir a implantação e continuidade do modelo.

Art 35. Os servidores em estágio probatório que já foram avaliados nos termos da RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1989, de 4 de junho de 2018, terão seus resultados considerados para o cálculo da pontuação final, mantendo-se a proporcionalidade dos pontos obtidos.

§ 1º A pontuação da avaliação dos servidores já realizada no 5º mês serão computadas para a primeira avaliação de estágio probatório a que se refere o art. 19 deste Ato. (Redação dada pelo Ato n. 597/CIF.SEGPES.GDGSET.GP, de 5 de novembro de 2024)

§ 2º A média ponderada das avaliações dos servidores já realizadas no 5º e no 12º meses serão computadas para a primeira avaliação do estágio probatório a que se refere o art. 19 deste Ato. (Redação dada pelo Ato n. 597/CIF.SEGPES.GDGSET.GP, de 5 de novembro de 2024)

Art. 36. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do Tribunal, com manifestação prévia do Comitê de Governança de Gestão de Pessoas ou da Comissão de Avaliação, sempre que necessário.

Art. 37. Esta regulamentação entra em vigor na data de sua publicação e revoga a RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 1989, de 4 de junho de 2018.

MINISTRO LELIO BENTES CORRÊA

Este texto não substitui o original publicado no Boletim Interno do Tribunal Superior do Trabalho.